



Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Universidad Miguel Hernández

Trabajo Fin de Grado

Curso Académico 2015/2016

TRATAMIENTO DEL PERMISO DE LACTANCIA POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Realizado por la alumna: Elisa Rocamora Maciá

Tutorizado por:

Prof.^a Nuria Reche Tello/ Prof. Francisco Javier Sanjuán Andrés

Departamento Ciencia Jurídica, Área de Derecho Constitucional

RESUMEN

Tratar de revisar el grado de implicación de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres va a ser la justificación del siguiente trabajo. Para ello se va establecer como foco de análisis aquellos convenios colectivos de sector que afectan a las relaciones laborales de la provincia de Alicante, y de manera más concreta nos fijaremos en el desarrollo del permiso que se les otorga a los trabajadores, mujeres y hombres, en materia de lactancia de sus hijos menores de nueve meses así como la posibilidad de acumular dicho permiso en días completos¹.

Una vez analizada de manera detallada la negociación colectiva en esta materia, se puede apreciar que más de la mitad de los convenios colectivos, se rigen por lo que establece el Estatuto de los trabajadores en su artículo 37.4, sin añadir ninguna otra forma de disfrutar el permiso de lactancia que sea más beneficiosa para los trabajadores. Por lo que llegamos a la conclusión de que la negociación colectiva en este tema no suele aportar mucho o nada para que dicho permiso sea más beneficioso, dándonos a entender que para que esté sea más favorable para los trabajadores habrá que dirigirse a la negociación individual entre el trabajador y el empresario.

PALABRAS CLAVE

Negociación colectiva, convenios colectivos, permiso de lactancia, igualdad, mujeres y hombres.

¹ Medida introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

INDICE

ABREVIATURAS	4
I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL	8
III. ESTUDIO SOBRE EL DESARROLLO DEL PERMISO DE LACTANCIA POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	20
IV. CONCLUSIONES O REFLEXIONES FINALES.....	25
FUENTES CONSULTADAS	28
URLS Ó PÁGINAS WEB.....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
FUENTES JURÍDICAS CONSULTADAS	29
ANEXO	30



ABREVIATURAS

C.C. → Código de Convenio

CE → Constitución Española

ET → Estatuto de los Trabajadores 1/1995 de 24 de marzo.

LO 3/2007 → Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OIT → Organización Internacional del Trabajo

STC → Sentencia del Tribunal Constitucional

STSJ → Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TSJUE → Sentencia del Tribunal de Luxemburgo



I. INTRODUCCIÓN

Vivimos en una sociedad llena de estereotipos en los que la mujer es el blanco de la mayoría de ellos, sobre todo, en el ámbito laboral, siendo considerada como el sexo más débil y quedando así en desventaja frente al hombre. Para paliar estas diferencias de trato entre mujeres y hombres, surgen leyes cuyo objetivo principal recae sobre la igualdad, tratando de equiparar a ambos sexos en sus relaciones personales, sociales y laborales, ya que la mujer a día de hoy sigue siendo considerada como la encargada del cuidado de los hijos.

*“Tras la entrada en vigor de la Constitución Española, la protección jurídica de la mujer trabajadora ha tenido un gran avance, fruto, en gran medida, de la integración en la Unión Europea”.*² La Constitución Española, -en adelante, CE- en su CAPÍTULO SEGUNDO sobre Derechos y Libertades, recoge el artículo 14 que establece que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Por otro lado, el artículo 1.1 reconoce la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico³, así mismo, el artículo 9.2 de la CE reconoce la igualdad como principio que ha de ser promovido por los poderes públicos con la finalidad de fomentar la igualdad efectiva o real⁴.

Como afirma Lousada Arochena, *“Hoy en día, las leyes de igualdad modernas, se construyen sobre el género, creando un nuevo modelo válido para mujeres y hombres de alcance general. Se trata de reforzar las leyes de igualdad clásicas, profundizando en las acciones positivas”*.⁵

²POQUET CATALÁ, Raquel, «El permiso de lactancia tras las últimas reformas», en *Jornadas catalanas de derecho social*, 2013. (Pág.2)

³ Constitución Española, Título preliminar, Artículo 1.1 *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*.

⁴ Constitución Española, Título preliminar, Artículo 9.2 *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

⁵ LOUSADA AROCHENA, José Fernando, (coordinador) *“et al”*. *«Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo»*, Francis Lefebvre Editorial, 2007.(Pág. 12 y 13)

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, -en adelante LO 3/2007- se va a proceder a fomentar la igualdad efectiva o real entre ambos sexos, comportando así, un paso decisivo que se va a llevar a cabo mediante la aplicación del principio de igualdad.

Este principio viene definido en la LO 3/2007, dentro del Título I, artículo 3: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.

La LO 3/2007 es considerada como la base de todas las leyes que abarcan este tema, la igualdad debido a que, no solamente se centra en hacer desaparecer la discriminación directa o indirecta sobre diferencias de trato entre ambos sexos, sino que, va más allá mediante el establecimiento de políticas públicas y acciones administrativas, *“se trata de un conjunto de objetivos, decisiones y materias adoptadas por las instituciones públicas para la mejora de la situación económica, política y cultural de la mujer en la sociedad”*⁶, con el fin de lograr la igualdad de trato entre mujeres y hombres y de favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aparece reflejado en el CAPITULO II de la LO 3/2007 artículo 44: *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

Este artículo lo que nos viene a decir es que, *“las diferencias físicas que existen entre las mujeres y los hombres no justifican una mayor dedicación de uno u otro sexo en el cuidado de los hijos, y aún menos en el de los familiares, surgiendo así la idea de reparto de las responsabilidades parentales, por ello, los derechos de conciliación no deben buscar primordialmente más derechos para el colectivo de mujeres, sino*

⁶GONZALEZ BUSTOS, M^a Ángeles. «La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género», Atelier Editorial, 2009. (Pág. 83)

corresponsabilizar a los hombres en las labores de cuidado”⁷. Con esto es a lo que se refiere la norma cuando dice “*asunción equilibrada de las responsabilidades*”.

Y es que, por el simple hecho de ser mujer no te vas a preocupar más por tus hijos o por tus familiares y no vas cuidarlos más o menos que un hombre, ya que tanto los hombres como las mujeres deben preocuparse de igual forma por sus hijos y familiares y siempre van a querer lo mejor para ellos. Y para que ambos sexos puedan conciliar la vida personal, familiar y laboral, dentro de nuestro ordenamiento jurídico existen múltiples derechos de conciliación articulados básicamente a través de permisos retribuidos, reducciones de jornada laboral y suspensiones contractuales.

A través de los convenios colectivos se podrán ampliar o articular dichos mecanismos de conciliación, para que tanto las trabajadoras como los trabajadores puedan compaginar sus obligaciones familiares con las laborales. Tratar de revisar el grado de implicación de la negociación colectiva en la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres va a ser la justificación del siguiente trabajo. Para ello se va establecer como foco de análisis en aquellos convenios colectivos de sector que afectan a las relaciones laborales de la provincia de Alicante, y de manera más concreta nos fijaremos en el desarrollo del derecho a acumular en días completos el permiso que se les otorga a los trabajadores, mujeres y hombres, en materia de lactancia de sus hijos menores de nueve meses⁸.

⁷ LOUSADA AROCHENA, José Fernando, (coordinador) “et al”. «Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo», Francis Lefebvre Editorial, 2007. (Pág. 11)

⁸ Medida introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*.

II. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

La negociación colectiva para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no cobra importancia hasta la entrada en vigor de la LO 3/2007. Hasta el momento se habían llevado a cabo distintas modificaciones en materia laboral con el fin de alcanzar la igualdad efectiva entre ambos sexos, pero ninguna de estas modificaciones afectaba al Título II del ET -De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa- ni al Título III del ET - De la negociación colectiva y de los convenios colectivos-. Tanto así que ni las normas más destacadas en ese momento en materia de igualdad –Ley 3/1989 de 3 de marzo, *por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo* y Ley 39/1999 de 5 de noviembre *para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras* - incorporaban dentro de su contenido normas en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, entendido este como “*un grupo de normas reguladoras de los sujetos colectivos, las relaciones colectivas y los conflictos colectivos*”⁹. Con la LO 3/2007 se “*instaura un marco normativo especial para la negociación colectiva de medidas de igualdad entre mujeres y hombres diferenciado del marco normativo general para la negociación colectiva, regulando en su texto los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*”¹⁰.

A consecuencia de la LO 3/2007, se reconoce el principio de transversalidad, que tal y como afirma LOUSADA AROCHENA, “*implica una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, - universalidad objetiva y subjetiva de la igualdad*”¹¹. Este principio no solo afecta a los poderes públicos, sino que va más allá incluyendo también las relaciones que existen entre las partes de la negociación colectiva, con el fin de lograr la consecución de la igualdad

⁹ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. «El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres» 2008 (Pág. 1)

¹⁰ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. «El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres» 2008 (Pág. 1)

¹¹ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. «El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres» 2008 (Pág. 4)

efectiva. Siendo considerada como el principio fundamental de la transversalidad, la negociación colectiva.

Las características del principio de transversalidad en lo referente a la regulación de la igualdad mediante la negociación colectiva son¹²:

1. Se impone al empresario una serie de deberes de igualdad en consonancia con la universalidad subjetiva.
2. Deberes tendentes a la creación de condiciones de igualdad.
3. La implantación de planes de igualdad en algunas empresas, se construye sobre una técnica propia de transversalidad, que es la planificación.
4. La imposición de los deberes de igualdad se completa con una habilitaciones de la acción positiva siguiendo la estrategia conocida como estrategia dual transversalidad/ acción positiva.

Pero para poder referirnos a la importancia de la negociación colectiva, en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, debemos valorar las principales funciones de los convenios colectivos¹³. Debido a que cuando los convenios colectivos no se implican o en ellos existe discriminación se da paso a la negociación colectiva.

1. Cumple una función reguladora de las relaciones laborales, que la ley deja a la negociación colectiva.
 - a) Se evitaría la aparición de cláusulas discriminatorias, -eficacia preventiva-.
 - b) Se determinarían los derechos y las obligaciones de las partes, -eficacia ordenadora-.
 - c) Se facilitaría la actuación sancionadora de la empresa y de los Poderes Públicos ante conductas discriminatorias -eficacia sancionadora-.
2. Cumple una función individualizadora de las relaciones laborales, adaptando las leyes a las realidades profesionales, para acercar el principio de igualdad a las partes.

¹² LOUSADA AROCHENA, José Fernando. «El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres» 2008 (Pág. 5)

¹³ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. «El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres» 2008 (Pág. 2)

3. Cumple una función compensadora frente a la posición de mayor poder del empresario en las relaciones individuales de trabajo, y esa función justifica incidir sobre los poderes del empresario.

En cuanto al contenido de los convenios colectivos, artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores, -en adelante ET-, establece que *“para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad”*.

Como señala Fernandez Collados, *“No es hasta el año 2002 cuando el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva señala como uno de los objetivos de la negociación colectiva «fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género», siendo la LO 3/2007 la primera norma que advierte que la negociación colectiva puede y debe desarrollar medidas que favorezcan la promoción de la igualdad de trato y no discriminación”*¹⁴

Las medidas destinadas a conciliar la vida laboral y familiar, se engloban dentro de la igualdad y no discriminación por razón de género, pero anteriormente a esta visión que tenemos ahora, estas medidas formaban parte del contenido de la negociación de una forma general, respecto al resto de materias que afectan a la jornada de trabajo, es decir, que no se les daba ninguna importancia, tratándolas de manera general al resto. *“Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”*.¹⁵

Así mismo, para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y así, evitar la discriminación por razón de sexo, los convenios colectivos podrán elaborar planes de igualdad. Se trata de un conjunto de medidas y de acciones

¹⁴ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. «Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares», Aranzadi Expertos Editorial, 2016. (Pág.9)

¹⁵PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. «La igualdad efectiva de mujeres y hombres», Ratio Legis Editorial. (Pág. 101)

cuyo objetivo principal es lograr que tanto las mujeres como los hombres sean tratados por igual y tengan las mismas oportunidades dentro de la empresa, con el fin de eliminar todo tipo de discriminación y prevenir el acoso sexual.

De manera voluntaria, se podrán implantar y elaborar planes de igualdad siempre que, esta iniciativa les sea consultada a los representantes de los trabajadores, sin embargo la LO 3/2007 obliga a elaborar planes igualdad en los casos de:

- Empresas con plantillas superiores a 250 personas.
- Empresas cuyo convenio colectivo sectorial así lo regule independientemente de su tamaño.
- Empresas que así lo acuerden con la autoridad legal competente como sustitutivo de una sanción en un procedimiento sancionador.

Sin embargo, la mayoría de los convenios que en su normativa tratan la negociación de medidas dirigidas a fomentar la igualdad y la no discriminación, a la hora de redactar dichas medidas se ciñen exactamente a lo que viene redactado en esta materia por el ET, sin establecer nada nuevo o más beneficioso para los trabajadores. Así lo afirma Fernández Collado, *“desde un punto de vista sociológico, se ha llegado a afirmar que la reducida repercusión de la conciliación en la negociación colectiva debe achacarse tanto a la representación empresarial, que entiende la conciliación como un coste más, como a la propia representación social, dada la escasa presencia femenina en las mesas de negociación”*¹⁶.

Por lo que respecta al permiso de lactancia, en un repaso histórico podemos identificarlo por primera vez en España en la Ley de 13 de marzo de 1900, *sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños, que reconoce por primera vez la pausa retribuida por lactancia*. Este permiso reconocía a la mujer una pausa de una hora al día, que se dividía en dos medias horas, a disfrutar una dentro del turno de la mañana y la otra en el turno de la tarde,¹⁷ al tratarse de una pausa entendemos que la mujer no

¹⁶ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. «Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares», Aranzadi Expertos Editorial, 2016. (Pág. 12)

¹⁷Ley de 13 de marzo de 1900, Artículo 9 *“No se permitirá el trabajo á las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento. Cuando se solicite por causa de próximo alumbramiento por una obrera el cese, se le reservará el puesto desde que lo haya solicitado y tres semanas después de dicho*

podía abandonar su puesto de trabajo durante esa media hora, sino que podía interrumpir su labor para darle el pecho a su hijo. Otro punto a destacar es que esta Ley no establece ningún límite de edad para el hijo, sino que se refiere de manera general a aquellos que se encuentren en período de lactancia.

La Ley 16/1976 de 8 de abril, *de Relaciones Laborales*, mantiene que el permiso consiste en una pausa de una hora del trabajo, en este caso da la posibilidad de dividirlo o no en dos fracciones de media hora, incorpora dos novedades con respecto a la ley anterior como son, por un lado el establecimiento de un límite de 9 meses de edad para los menores que se encuentran en periodo de lactancia, y por otro lado permite que la mujer reduzca en media hora su jornada de trabajo con la misma finalidad¹⁸.

Posteriormente, la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, cambia la manera de ver el permiso, ya que este va a pasar de considerarse como una pausa en el trabajo a una ausencia, lo que va a permitir que la trabajadora pueda salir del centro de trabajo para amamantar a su hijo, sin tener que depender de un tercero que se lo acerque al trabajo o de tenerlo en el centro de trabajo¹⁹.

Hasta el momento se ha hablado del permiso de lactancia, refiriéndonos a la mujer como única titular, pero ¿qué debemos entender por lactancia? La Sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1987 [RTCT 1987,25923] establece que *“por lactancia ha de entenderse tanto la natural como la de carácter artificial, aunque no lo diga expresamente el precepto legal”*. Por ello, a partir de la entrada en vigor del RDL 1/1995 de 24 de marzo, se introduce la figura del padre dentro del Artículo 37.4

alumbramiento. Las mujeres que tengan hijos en el período de la lactancia tendrán una hora al día, dentro de las del trabajo, para dar el pecho á sus hijos. Esta hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos, aprovechables, uno, en el trabajo de la mañana, y otro, en el de la tarde. Estas medias horas serán aprovechables por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director de los trabajos, y al entrar en ellos, la hora que hubieren escogido. No será de manera alguna descontable, para el efecto de cobro de jornales, la hora destinada á la lactancia”.

¹⁸Ley 16/1976 de 8 de abril de relaciones laborales, Artículo 25.5 *“Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad”*.

¹⁹Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 37.4 *“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad”*.

del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que, *“Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”²⁰*. Con esta modificación se le va a dar la oportunidad al padre de disfrutar de dicho permiso. Las mismas condiciones mantiene la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

La Ley más destacada en materia de lactancia es, la LO 3/2007, sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, *“incorpora medidas para favorecer la conciliación, pero especialmente hacer partícipes de esas responsabilidades a los hombres en igualdad de condiciones que las mujeres”²¹*. Esta ley modifica el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, quedando redactado en los términos siguientes: *“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

Con la LO 3/2007, se le otorga a la trabajadora la posibilidad de poder disfrutar el permiso de lactancia acumulado en jornadas completas, consideramos que se trata de una medida que en parte promueve la conciliación de la vida laboral y familiar, debido a que no es igual de beneficiosa para unas trabajadoras como para otras, viéndolo desde el punto de vista de disfrutar de esta opción una vez reincorporada la mujer al trabajo. Aquellas trabajadoras que hayan optado por la lactancia artificial, es una medida muy

²⁰RDL 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 37.4 *“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”*.

²¹POQUET CATALÁ, Raquel, «El permiso de lactancia tras las últimas reformas», en *Jornadas catalanas de derecho social*, 2013. (Pág.5)

favorecedora ya que el menor de nueve meses, al no depender de su madre para alimentarse, podría encargarse otra persona para que así la madre pueda trabajar y poder hacerse cargo del cuidado y lactancia de su hijo de manera continuada, una vez acumuladas aquellas jornadas que se establezcan en la negociación individual, en el caso de no estipular un número concreto el convenio colectivo del sector de la empresa. Por otro lado en los casos de poder acumular las jornadas completas seguidamente a la baja por maternidad, favorece a todas las trabajadoras independientemente del tipo de lactancia que le proporcionen a su hijo, propiciando así una medida que ayuda a las trabajadoras a conciliar la vida laboral y familiar.

Con anterioridad a la LO 3/2007, *“el TS²² reconoció la posibilidad de que la hora diaria de lactancia pudiera ser acumulada a la baja por maternidad como licencia retribuida, disfrutándose a continuación de ésta, pues en ningún momento ello era obligatorio, sino que la acumulación era simplemente una posibilidad más, siendo el trabajador quien decidiría la modalidad del ejercicio”²³.*

Tras la LO 3/2007, el permiso de lactancias se modifica en la Ley 3/2012 de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*²⁴, que configura el permiso por lactancia como un *“derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”* dejando a una lado la previsión anterior que se refiere a las trabajadoras por la genérica de *“los trabajadores”*, además el permiso ya no se refiere a los casos de partos,

²² STS de 20 de junio de 2005, rec. núm. 83/2004. En el mismo sentido, SSAN de 29 de marzo de 2004, rec. núm. 217/2003; de 30 de septiembre de 2008, rec. núm. 86/2008, que enjuicia, esta última, la inclusión de esta cláusula en un convenio anterior a la entrada en vigor de la LO 3/2007.

²³POQUET CATALÁ, Raquel, «El permiso de lactancia tras las últimas reformas», en *Jornadas catalanas de derecho social*, 2013. (Pág.14)

²⁴ Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modifica el apartado 4 el Artículo 37 del ET quedando de la siguiente forma: *“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”.*

sino que incluye la adopción y el acogimiento, estos dos casos también harán que se incremente la duración del permiso en los casos de ser múltiples.

El hecho de incorporar la figura del padre dentro del disfrute del permiso de lactancia, surge a raíz de la STJUE de 30 de septiembre de 2010, esta sentencia resuelve la problemática que se planteaba en nuestro ordenamiento, en cuanto a las dificultades que se le presentan a un padre a la hora de poder ejercer el permiso de lactancia, con el fin de equiparar el disfrute de este permiso entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena. El caso se inicia a raíz de la demanda que interpuso un trabajador por cuenta ajena -Sr. Roca Álvarez- frente a su empresario, al negársele el poder disfrutar del permiso de lactancia por estar su mujer dentro del régimen de trabajadores por cuenta propia. Dicha demanda fue desestimada por el Juzgado de lo Social debido a que éste, hizo una interpretación literal de la norma, alegando que este permiso al recogerse dentro del Estatuto de los Trabajadores solo puede ser disfrutado por los trabajadores por cuenta ajena «*siempre que ambos trabajen*», es un requisito indispensable que la madre en este caso sea una trabajadora por cuenta ajena, ya que el derecho se le reconoce a la mujer y es esta la que se lo puede ceder al padre y que por lo tanto, al no formar parte la mujer del régimen de trabajadores por cuenta ajena no se le reconoce el derecho y por consiguiente no se lo puede ceder al padre.

Desde este momento se plantea la duda de si trata de una normativa discriminatoria, según la STSJ del País Vasco de 24 d abril de 2001, “*no constituye una vulneración del derecho a la igualdad ante la ley puesto que la opción legislativa se justifica en atención a la mayor disponibilidad y flexibilidad del trabajo de la mujer autónomo*”, lo mismo dice la STSJ de Asturias de 5 de diciembre de 2003 (AS 2004/871). Por otro lado, existen sentencias²⁵ que hacen una interpretación de manera amplia sobre el precepto de la norma cuando dice el ET «*siempre que ambos trabajen*», es decir, solo se fijan en que tanto la madre como el padre estén en situación de alta ya sea dentro del régimen de trabajadores por cuenta ajena o del régimen de trabajadores por cuenta propia.

Al ver que los tribunales no se ponían de acuerdo, tuvo que intervenir el TSJUE, para analizar si la normativa es contraria al art. 13 del Tratado de Lisboa y la Directiva

²⁵ Tribunal Superior de Justicia de la Palmas de Gran Canaria de 11 de diciembre de 2009 [AS/210/830]; Tribunal Superior de Justicia de Madrid e 10 de octubre de 2009 [AS/2009/763].

76/207/CEE por discriminatoria respecto al art. 37.4 del ET, por dos motivos: *“las trabajadoras tienen un derecho propio a la reducción del tiempo de trabajo; mientras que los trabajadores —por el contrario— sólo tienen un derecho derivado del derecho de la madre del niño o niña y por otro lado, las madres que tienen la condición de trabajadora por cuenta ajena siempre pueden disfrutar del permiso denominado «de lactancia», sin perjuicio de que el padre del niño sea trabajador por cuenta propia o ajena, Por lo anterior, se puede extraer que hombres y mujeres, trabajadores por cuenta ajena no se encuentran en la misma situación a la hora de acceder al ejercicio del derecho reservado en el precepto estatutario”*²⁶. El artículo 2.3 y 2.4 de la Directiva 76/207/CEE señala que *“la diferencia de trato no obstará a las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad, ni a las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a los oportunidades de la mujeres en lo que se refiere a las condiciones de trabajo”*. Por lo tanto, el hecho de no permitir al padre, trabajador por cuenta ajena de poder disfrutar del permiso por el simple hecho de que su mujer sea una trabajadora por cuenta propia, vulnera *“aquellas medidas que tengan como efecto eliminar o reducir las desigualdades de hecho que puedan existir para las mujeres en la realidad de la vida social. La consecuencia fundamental e de la interpretación efectuada por el TJUE es que los tribunales españoles están obligados de ahora en adelante a la realización de una interpretación acorde con la Directiva y alcanzar un resultado con forme con el objetivo perseguido por aquella”*²⁷.

Recientemente, el TSJ de Madrid de 5 de octubre de 2015, en su sentencia emitida número 702/2015, falla a favor de que los padres puedan disfrutar del permiso de lactancia, con independencia de que la madre del hijo no trabaje ni por cuenta ajena ni por cuenta propia, es decir, que no desarrolle ninguna actividad. Esta sentencia considera que se trata de una conducta discriminatoria, la negativa a que al padre no se

²⁶ FOTINOPOULOU BASURKO, Olga <<El derecho del padre a disfrutar del permiso por lactancia cuando la madre es una trabajadora autónoma>>, *A propósito de la STJUE de 30 de septiembre de 2010, Asunto C-104/09*; Roca Álvarez, Lan Haremanak, 2010. (Pág. 10)

²⁷FOTINOPOULOU BASURKO, Olga <<El derecho del padre a disfrutar del permiso por lactancia cuando la madre es una trabajadora autónoma>>, *A propósito de la STJUE de 30 de septiembre de 2010, Asunto C-104/09*; Roca Álvarez, Lan Haremanak, 2010. (Pág. 14)

le permita acceder al permiso si la madre no realiza ninguna actividad. Tanto como si la madre realiza una actividad por cuenta propia como se nos planteaba en el caso anterior, como si no realiza ninguna, los padres del menor tienen derecho a poder disfrutar del permiso, ya que independientemente de lo que estipule el convenio colectivo o el ET, la CE se encuentra por encima de ambos, siendo la principal fuente del ordenamiento jurídico español. Por lo tanto, puesto que la CE en su artículo 14 se establece que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, para ambos casos se le deberá reconocer al padre el permiso de lactancia.

Por último, hay que añadir que dentro del permiso de lactancia, puede surgir la duda de si este es retribuido o no, aunque el art. 37.4 del ET no diga nada el tiempo de permiso o reducción de jornada es retribuido. Según el Convenio nº 103 de la Organización Internacional de Trabajo, -en adelante OIT-, artículo 5.2 señala que *“las interrupciones del trabajo, a los efectos de lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remuneradas como tales”*. Por otro lado, la Sentencia del Tribunal de Justicia 19-9-1996 [AS 1996. 2860] reconoce que *“el período de lactancia se considera como tiempo de trabajo efectivo y ha de tener, por consiguiente, la misma consideración que el particular período de prestación de trabajo sobre el que opera”*, por lo que debemos entender que si se trata de un permiso retribuido.

Después de analizar la evolución del permiso en sus distintas redacciones dadas por el legislador, hoy en día y tras la reforma 3/2012 el permiso de lactancia queda configurado de la siguiente manera:

- Titularidad:

Anteriormente, la titularidad del permiso se reconocía de manera individual a la mujer, hasta la llegada de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que pasa a configurar el permiso como un *“derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”*.

- Formas de ejercitar el permiso:

Ausentarse una hora del trabajo*, será el trabajador el que lo decida voluntariamente.

Fraccionar esa hora de ausencia en dos, ya sean dos medias horas o no, siempre que la suma de ambas ausencias equivalga en cómputo conjunto a una hora.

Reducir la jornada en media hora*, lo que supone entrar a trabajar más tarde o salir antes. Aquellas trabajadoras que tengan una jornada inferior a la normal podrán disfrutar de este derecho de forma íntegra²⁸.

Acumulación del tiempo correspondiente en jornadas completas, “*en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella*”. Lo que significa que no se trata de un derecho absoluto del trabajador, sino que está limitado a lo previsto en el convenio o acuerdo con el empresario. Cabe decir que dicha acumulación no se realizará sobre la media hora de reducción de la jornada, sino, sobre la hora a la que los trabajadores tienen derecho.

*En caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples la duración del permiso o reducción de la jornada ha de multiplicarse por el número de hijos habidos en cada ocasión. “*El incremento prevalece sobre lo pactado en los convenios colectivos vigentes en dicho momento, sustituyendo su contenido pero sólo en relación con el aumento proporcional de la duración del permiso o reducción*”²⁹.

- Requisitos para el disfrute del permiso:
 1. Filiación del trabajador a la empresa.
 2. Que el hijo biológico, adoptivo o acogido sea menor de nueve meses de edad, se deberá de justificar el nacimiento y la edad del niño.
 3. “*Preaviso y justificación*” al empresario con 15 días de antelación o la que establezca el convenio, informando al empresario sobre en qué

²⁸ Artículo 12.4 d) del *Estatuto de los Trabajadores*, “Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

²⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional de 11-11-2009 [RJ 2010,247]

momento va a ausentarse del trabajo, si va a reducir la jornada o si va a optar por la acumulación.

4. Puesto que el permiso “*solo podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen*”, se deberá aportar un justificante de la otra empresa que manifieste que el otro cónyuge no está haciendo uso del derecho.



III. ESTUDIO SOBRE EL DESARROLLO DEL PERMISO DE LACTANCIA POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En este apartado procederemos a analizar el desarrollo del permiso de lactancia en los convenios colectivos que regulan las relaciones laborales de los sectores de actividad de la provincia de Alicante. Para ello se ha elaborado una tabla donde se recogen el articulado concreto que regula el permiso en cada convenio y que puede consultarse en el anexo nº 1 al final del trabajo.

Tras haber analizado los distintos convenios que regulan las relaciones laborales dentro de la provincia de Alicante, podemos sacar distintas conclusiones al respecto. Lo primero de todo sería decir que la gran mayoría de ellos por no decir todos se acogen a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.4 para regular este permiso, o por lo menos a gran parte. Con ello nos referimos a que gran parte de estos convenios permiten a los trabajadores ausentarse durante una hora del trabajo, a dividir esa hora en dos fracciones y a reducir la jornada en media hora. Son pocos los convenios que reconocen el derecho a acumular este permiso en jornadas completas, en lugar de ello lo que hacen es establecer variantes a esta forma de disfrutar el permiso o directamente no establecer nada al respecto. Este tipo de variantes son tales como:

- Acumular la media hora que se corresponde con la reducción de la jornada diaria, en días de descanso³⁰.
- Acumular la media hora que se corresponde con la reducción de la jornada diaria, en 22 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad³¹.
- Acumular la hora del permiso a razón de una hora diaria a continuación del permiso por maternidad³².
- Acumular la hora del permiso, en 13 jornadas hábiles completas continuadas³³.

³⁰ Convenio Colectivo de Almacenistas de materiales de construcción y saneamiento, nº0300435011982.

³¹ Convenio Colectivo de Comercio de curtidos y artículos para el calzado, nº03000455011981.

³² Convenio Colectivo de Comercio de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco, nº03001045011982. Convenio Colectivo de Supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general. Nº03000655011981.

³³ Convenio Colectivo de Empleados de fincas urbanas, nº03001505011986.

- Acumular tantas horas como días de trabajo tengan reflejados en su plantilla anual de trabajo, hasta que su hijo tenga 9 meses³⁴.
- Acumular el tiempo de lactancia en días completos, de común acuerdo con la empresa³⁵.

Muchos otros convenios van más allá de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, incorporando formas diferentes de disfrutar el permiso de lactancia, modificándolo de la siguiente forma:

- Sustituir la hora de lactancia por un permiso de un mes retribuido con la misma finalidad³⁶.
- Sustituir la hora de lactancia por un permiso retribuido de 21 días laborables con la misma finalidad³⁷.
- Sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días naturales y laborables, con la misma finalidad a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad³⁸.
- Sustituir la hora de ausencia o la reducción de la jornada, por el disfrute de 15 días de licencia, continuada y retribuida con el fin de atender la lactancia del menor de 9 meses³⁹.

Cinco de los convenios que se han analizado anteriormente amplían el permiso de lactancia de la siguiente forma:

³⁴ Convenio Colectivo de Mayoristas de alimentación, nº03000325011982.

³⁵ Convenio Colectivo de Relleno y adrezo de aceitunas, nº03004215012008.

³⁶ Convenio Colectivo de Agencias distribuidoras de gases del petróleo, nº03000305011981; Convenio Colectivo de Industrias de manipulación y exportación de frutos secos. Nº03000245011982.

³⁷ Convenio Colectivo de Centros y servicios veterinarios, nº03100015012014.

³⁸ Convenio Colectivo de Empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua. Nº03004095012007; Convenio Colectivo de Industria, comercio, talleres y fabricación. Nº03000065011982; Convenio Colectivo de Oficinas y despachos, nº03001005011983.

³⁹ Convenio Colectivo de Industria de panadería, nº03000545011981.

- Derecho a reducir la jornada diaria por dos períodos de treinta y cinco minutos , destinados a la lactancia del menor de nueve meses, que podrá acumularse en una hora si se prefiere⁴⁰.

Estos dos convenios incrementan el permiso de lactancia tal y como lo conocemos, esto se debe a que el ET lo que hace es que *“reconoce el derecho a ausentarse durante una hora del trabajo, pudiendo dividir la hora en dos fracciones o reducir la jornada diaria en media hora”* pero para que se pueda disfrutar del derecho de ausencia, se entiende que los trabajadores tienen que estar en su puesto de trabajo para poder ausentarse. Por otro lado, la otra forma de disfrutar el permiso es reducir la jornada en media hora, es decir, empezar media hora más tarde o terminar media hora antes. Lo que está haciendo este convenio es permitir que los trabajadores puedan, entrar media hora más tarde y salir media hora antes, sin tener que elegir entre la dos opciones, no tratándose de treinta minutos, sino de treinta y cinco.

- Derecho a reducir la jornada en media hora al inicio y al final de la jornada o reducir la jornada en una hora al inicio o una hora al final.

Estos dos convenios se diferencian de los anteriores en la duración de la reducción, siendo esta de treinta minutos y la otra de treinta y cinco, por otro lado vemos que estos dos convenios permiten que la reducción se acumule en una hora que se podrá disfrutar al principio o al final de las jornadas⁴¹.

- Se amplían la licencias prevenidas en la ley del Estatuto de los Trabajadores, en tres medias horas para la lactancia de un hijo menor de nueve meses⁴².

⁴⁰ Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales, nº03000145011982; Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales dependientes de la consellería de sanidad y consumo y diputación de alicante, nº03002335011993.

⁴¹ Convenio Colectivo de Patronato del conservatorio profesional y banda municipal de música del ayuntamiento de Villena. Nº03100291012014. Convenio Colectivo de Patronato municipal de escuelas infantiles del ayuntamiento de Alicante. Nº03001572011987.

⁴² Convenio Colectivo de Transporte de mercancías por carretera, nº03000665011981.

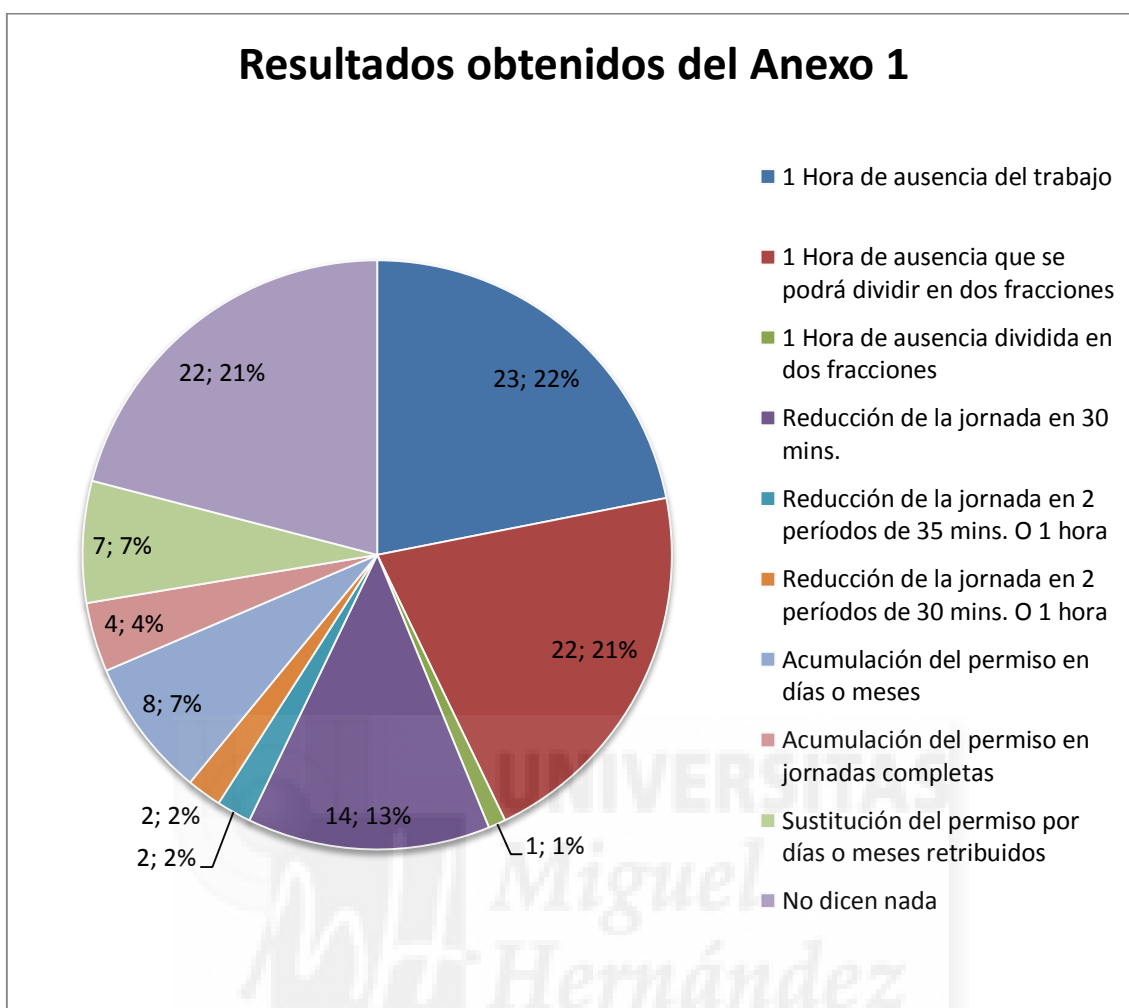
Es decir, el permiso de lactancia pasará a ser de dos horas y medias en lugar de una hora de ausencia del trabajo y en caso de optar por la reducción de la jornada diaria, está pasaría a ser de dos horas en lugar de media hora.

El gráfico de sectores que se presenta a continuación⁴³, recoge de manera visual los resultados que han sido obtenidos de forma general, tras realizar el análisis de todos los convenios de la provincia de Alicante, permitiéndonos así obtener una visión global de dicho análisis.



⁴³Gráfico 1. “Resultados Obtenidos en el análisis de los convenio, elaboración propia”

Gráfico 1. Resultados Obtenidos en el análisis de los convenio, elaboración propia.



Como podemos ver en el gráfico, las formas de disfrute del permiso que más se da en los convenios que hemos analizado, son una hora de ausencia del trabajo (22%), una hora de ausencia del trabajo con la posibilidad de dividirla en dos fracciones (21%) y reducción de la jornada en media hora (13%), por un lado, lo que más llama la atención de este gráfico es que el tercer porcentaje más alto, hace equivalencia a aquellos convenios que no incluyen en su desarrollo nada acerca del permiso de lactancia con un porcentaje igual al 21%, por otro los porcentajes más bajos son los de aquellos convenios que incorporan alguna variedad a lo forma de disfrutar el permiso.

IV. CONCLUSIONES O REFLEXIONES FINALES

Tras haber analizado de manera detallada como afecta la negociación colectiva en el desarrollo del permiso de lactancia, específicamente dentro de los convenios colectivos, que afectan a las relaciones laborales de la provincia de Alicante, se puede apreciar que más de la mitad de los 55 convenios analizados, se rigen por lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.4, sin añadir ninguna otra forma de disfrutar el permiso de lactancia que sea más beneficiosa para los trabajadores.

Esto se debe a la escasa presencia femenina que hay en las mesas de negociación, se trata de permisos que afectan en su mayoría a las mujeres y que son establecidos desde el punto de vista masculino, lo cual no debería ser así porque si la mujer a día de hoy sigue siendo considerada como la principal encargada del cuidado de los hijos se le tendría que dar un lugar en la negociación, para que así esta clase de permisos sean realmente útiles para poder conciliar la vida familiar y laboral. Por otro lado, ésta falta de negociación también se debe en gran parte a la idea empresarial que entiende la conciliación como una coste más, afectando a la organización inicial del trabajo. Por lo que podemos confirmar que la negociación colectiva, en este tema no suele aportar mucho o nada para que dicho permiso sea más beneficioso, dándonos a entender que para que éste sea más favorable para los trabajadores habrá que dirigirse a la negociación individual entre el trabajador y el empresario para que así poder adoptar mediadas o cláusulas que sean de interés para los trabajadores.

Durante la realización del trabajo ha habido dos aspectos que más han llamado nuestra atención. El primero es que dentro del porcentaje de convenios que en su contenido no refieren nada sobre este permiso (21%)⁴⁴, más de la mitad son sectores que habitualmente están ocupados en su gran mayoría por mujeres, sectores como: textil; confiterías, pastelerías, bollería y reposterías; establecimientos de hospitalización; industria de marroquinería y similares; oficinas de farmacia, entre otros. Creemos que aquellos sectores que tienen un porcentaje mayor de mujeres que de hombres en su plantilla, son los que deberían hacer hincapié en el desarrollo de este permiso, para que estas trabajadoras tengan la posibilidad de poder compaginar su trabajo con la maternidad, sin desatender una u otra cosa y así poder llevarlo todo adelante sin tener que depender de terceros que cuiden a sus hijos, o tener que dejar sus trabajos por no

⁴⁴ Gráfico 1. “Resultados Obtenidos en el análisis de los convenio, elaboración propia”

poder conciliar ambas cosas. Para que esto se pueda lograr, una forma sería introducir medidas de acción positiva⁴⁵ dentro de la negociación colectiva, medidas encaminadas a incentivar y promover que los hombres se acojan a este permiso. Estas medidas ayudarían a que las trabajadoras no tengan que cargar ellas solas con el cuidado de sus hijos y así poder repartir las tareas entre ambos progenitores potenciando la corresponsabilidad.

El segundo aspecto que nos ha llamado la atención, ha sido darnos cuenta de que la gran mayoría de los convenios analizados, exceptuando tres⁴⁶ no recogen aún el permiso de lactancia para los casos de adopción y acogimiento, de este modo tampoco consideran la adopción o el acogimiento múltiples como dos formas de incrementar el permiso, en este sentido muchos convenios tendrían que incorporar estas dos formas de maternidad, ya que a partir de la reforma introducida por la LO 3/2012, pasa a estar contemplado por el ET en su artículo 37.4 cuando dice que este permiso se reconoce *“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento”*.

Gran parte de los convenios analizados, no han modificado la redacción de su contenido tras la reforma de la LO 3/2012, y esto no solo se aprecia en que en su desarrollo no reconocen la adopción o el acogimiento como una forma de maternidad, sino que la gran mayoría solo se dirigen a las trabajadoras a la hora de redactar el permiso, es decir, comienzan diciendo *“Las trabajadoras por lactancia...”* cuando este permiso pasa a ser reconocido tras la LO 3/2012 de manera general a los *“trabajadores”* sin hacer diferencias de sexo.

Por último, dentro de los convenios colectivos objeto de análisis, podemos comprobar como a la hora de reconocer el derecho del permiso de lactancia mediante la acumulación de jornadas, a través de la variante que permite acumular días completos, vemos como no hay un número fijo para aquellos casos en los que se da esta opción. Es

⁴⁵ Acciones positivas, como por ejemplo: si un determinado convenio establece que el permiso se puede disfrutar de forma acumulada en jornadas completas equivalentes a 21 días, añadir que en el caso de ser el padre el que se acoja a este permiso el número de días a acumular se incrementará en 25 días.

⁴⁶ Convenio colectivo de Industrias de hostelería, nº 03000425011982; Convenio colectivo de Industrias transformadoras de materias plásticas nº 03000525011981. Convenio colectivo del Patronato municipal de escuelas infantiles del ayuntamiento de Alicante, nº 03100291012014.

decir, cada convenio establece un número de días, uno marca 22 días naturales⁴⁷ y otro 13 jornadas hábiles⁴⁸.



⁴⁷ Convenio Colectivo de Comercio de curtidos y artículos para el calzado, nº03000455011981.

⁴⁸ Convenio Colectivo de Empleados de fincas urbanas, nº03001505011986.

FUENTES CONSULTADAS

URLS Ó PÁGINAS WEB

Página de la Diputación de Alicante, de donde se han extraído los convenios colectivos objeto de análisis. <http://www.diputacionalicante.es/es/Paginas/LaDiputacion.aspx>
Consultada a fecha de 09/03/2016

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. «Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares», Aranzadi Expertos Editorial, 2016.

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga «El derecho del padre a disfrutar del permiso por lactancia cuando la madre es una trabajadora autónoma», *A propósito de la STJUE de 30 de septiembre de 2010, Asunto C-104/09*; Roca Álvarez, Lan Haremanak, 2010.

GARCIA PERROTE ESCARTIN, Ignacio (coordinador) “et al”. «La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa», Lex Nova Editorial, 2007.

GARRIGUES GIMENEA, Amparo (coordinadora) “et al” «Comentarios a la Ley de Igualdad», CISS Editorial.

GILES CARNERO, Rosa y Manuela Mora Ruiz (coordinadoras) «El derecho antidiscriminatorio de género», @becedario Editorial, 2008.

GONZALEZ BUSTOS, M^a Ángeles (coordinadora), “et al” «La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género», Atelier Editorial, 2009

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, *sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando, coordinador. «Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo», Francis Lefebvre Editorial, 2007.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. «El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres», 2008

MARTINEZ PUJALTE, Antonio Luis y Tomás de Domingo. «Los derechos fundamentales en el sistema constitucional», Comares Editorial, 2011.

MOLERO MARAÑÓN, M^a Luisa, «La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva», laleydigital.es, 2012

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia. «Tratamiento convencional del igualdad d género en un contexto de crisis económica», Lan Harremanak, 2012

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. «La igualdad efectiva de mujeres y hombres», Ratio Legis Editorial.

POQUET CATALÁ, Raquel, «El permiso de lactancia tras las últimas reformas», en *Jornadas catalanas de derecho social*, 2013.

RDL 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

FUENTES JURÍDICAS CONSULTADAS

Constitución Española

Directiva 76/207/CEE, artículo 2.3 y 2.4 de la Directiva.

Ley 3/1989 de 3 de marzo, *por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo*.

Ley 3/2012 de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.

Ley 16/1976 de 8 de abril, *de Relaciones Laborales*.

Ley 39/1999 de 5 de noviembre *para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras*.

Ley de 13 de marzo de 1900, *sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños, que reconoce por primera vez la pausa retribuida por lactancia*.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Organización Internacional de Trabajo, Convenio nº 103.

ANEXO

ANÁLISIS DEL PERMISO DE LACTANCIA EN LOS C.C. DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	
1. ACTIVIDADES AGROPECUARIAS C.C. 0300745011981	ARTÍCULO 20: “En los demás casos, no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 y demás concordantes del Estatuto de los Trabajadores”.
2. AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO C.C. 03000305011981	ARTÍCULO 12.G: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La hora de lactancia se podrá sustituir, a petición de la trabajadora, por un permiso de un mes retribuido al término del permiso por maternidad”.
3. ALMACENISTAS E IMPORTADORES DE MADERA C.C. 03000295011981	No dice nada al respecto
4. ALMACENISTAS MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO C.C. 0300435011982	ARTÍCULO 24.L: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la

	madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Aquellas empleadas que opten por la reducción de su jornada podrán acumular la misma en días de descanso”.
5. ASENTADORES Y MAYORISTAS DE FRUTAS, HORATLIZAS Y PLATANOS C.C. 03002875011998	No dice nada al respecto, el Artículo 34 considera el permiso de lactancia como absentismo justificado, siempre que las ausencias sean previas y debidamente justificadas.
6. RESIDENCIA DE ANCIANOS SANTA MARTA C.C. 03100422012015	No dice nada al respecto
7. CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS C.C. 03100015012014	ARTÍCULO 36.1: “Para la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos trabajen. La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 21 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

<p>8. COMERCIO ALMACENISTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO C.C. 03000435011982</p>	<p>ARTÍCULO 25.L: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Aquellas empleadas que opten por la reducción de su jornada podrán acumular la misma en días de descanso. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario”.</p>
<p>9. COMERCIO DECURTIDOS Y ARTICULOS PARA EL CALZADO C.C. 03000455011981</p>	<p>ARTÍCULO 18.8: “Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, la duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Así mismo, podrán optar por acumular el disfrute del derecho de reducción de su jornada por lactancia, en 22 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad”.</p>

<p>10.COMERCIO DE MUEBLES, CESTERIA Y ARTICULOS DE MIMBRE Y JUNCO C.C. 03001045011982</p>	<p>ARTÍCULO 20.13: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán optar a media hora al inicio o al final de la jornada. Este permiso se podrá acumular a razón de una hora diaria a continuación del permiso por maternidad”.</p>
<p>11. COMERCIO DE VIDRIO Y CERAMICA C.C. 03000205011982</p>	<p>No dice nada al respecto</p>
<p>12. COMERCIO DEL METAL C.C. 03000255011982</p>	<p>No dice nada al respecto, Artículo 14 Para las restantes licencias de carácter retribuido, se estará a lo que determine la Legislación vigente.</p>
<p>13. COMERCIO MINORISTAS, MAYORISTAS Y EXPORTACIONES DE CALZADO Y ARTICULOS DE PIEL Y VIAJE C.C. 03000335011981</p>	<p>No dice nada al respecto</p>
<p>14. TEXTIL C.C. 03000855011981</p>	<p>No dice nada al respecto</p>
<p>15. COMERCIO Y MANUFACTURAS DE VIDRIO PLANO C.C. 03000645011982</p>	<p>No dice nada al respecto</p>
<p>16. CONFITERIAS, PASTELERIAS, BOLLERIA Y REPOSTERIAS C.C. 03000095011982</p>	<p>No dice nada al respecto</p>
<p>17. CONSIGNATARIOS DE BUQUES Y TRANSITARIOS C.C. 03000405011982</p>	<p>No dice nada al respecto</p>

<p>18. CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS C.C. 03000795011982</p>	<p>ARTÍCULO 73.4: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho”.</p>
<p>19. EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS C.C. 03001505011986</p>	<p>ARTÍCULO 25.G: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 13 jornadas hábiles completas y continuadas, calculando la parte proporcional en casos de contratos a tiempo parcial, respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen”.</p>

<p>20. EMPRESAS DE CAPTACION, ELEVACION, CONDUCCION, TRATAMIENTO, DESALINIZACION, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA C.C. 03004095012007</p>	<p>ARTÍCULO 45.2 A: “Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Este permiso podrá ser sustituido por 14 días naturales, que se deberán disfrutar inmediatamente tras finalizar el periodo de maternidad. No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiere antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo/a, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses”.</p>
<p>21. EMPRESAS DEPURADORAS DE AGUAS RESIDUALES C.C. 0301655</p>	<p>No dice nada al respecto. Artículo 33 en materia de conciliación de la vida familiar y permisos parentales y con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.</p>
<p>22. ESTABLECIMIENTOS DE HOSPITALIZACION C.C. 03000725011985</p>	<p>No dice nada al respecto</p>

<p align="center">23. EXHIBICION CINEMATOGRAFICA C.C. 03000085011981</p>	<p align="center">No dice nada al respecto</p>
<p align="center">24. FABRICANTES DE MUÑECAS, AUXILIARES Y AFINES C.C. 03000925011982</p>	<p align="center">No dice nada al respecto</p>
<p align="center">25. FABRICANTES E IMPORTADORES MAYORISTAS DE BOLSOS, SOMBREROS Y ARTICULOS DE FIBRA Y TELA C.C. 03000045011982</p>	<p align="center">No dice nada al respecto</p>
<p align="center">26. GARAJES, APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE C.C. 03000385011982</p>	<p align="center">No dice nada al respecto</p>
<p align="center">27. HILOS CUERDAS Y REDES C.C. 03000155011982</p>	<p align="center">No dice nada al respecto</p>
<p align="center">28. INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA C.C. 03000375011982</p>	<p>No dice nada al respecto Artículo 46.8 Para las restantes licencias de carácter retribuido, se estará a lo que determine la legislación vigente.</p>
<p align="center">29. INDUSTRIA Y COMERCIOS VINICOLAS C.C. 03000035011982</p>	<p>ARTÍCULO 30: "Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen".</p>

<p>30. INDUSTRIA, COMERCIO, TALLERES Y FABRICACION OPTICA C.C. 03000065011982</p>	<p>ARTÍCULO 21.1: “Para la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padreo a la madre en el caso de que ambos trabajen. La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.</p>
<p>31. INDUSTRIAS DE FORMAS, TACONES, PISOS, PLANTAS Y CUÑAS DE PLASTICO C.C. 03000735011981</p>	<p>No dice nada al respecto</p>

**32. INDUSTRIAS DE HOSTELERIA
C.C. 03000425011982**

ARTÍCULO 27.2: “De conformidad con lo establecido legalmente, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor hasta que cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso se registrará por los términos siguientes:

- a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET y, en su caso, vacaciones.
- b) La trabajadora o el trabajador deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha determinación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.

	<p>d) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.</p> <p>Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”.</p>
<p>33. INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO C.C. 03000355011981</p>	<p>Anexo III para la lactancia de un menor de nueve meses se permite la ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; Reducción de jornada en media hora siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.</p>
<p>34. INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS C.C. 03000245011982</p>	<p>ARTÍCULO 24.G: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La hora de lactancia se podrá sustituir, a petición de la trabajadora, por un permiso de un mes retribuido al término del permiso por maternidad”.</p>
<p>35. INDUSTRIAS DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES C.C. 03000025011981</p>	<p>No dice nada al respecto</p>

<p>36. INDUSTRIAS DE PANADERIA C.C. 03000545011981</p>	<p>ARTÍCULO 20.I: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso que ambos trabajen. También podrá la mujer trabajadora sustituir cualquiera de los dos permisos o licencias establecidos anteriormente, por el disfrute de quince días de licencia, continuada y retribuida con el fin de atender a la lactancia del menor de 9 meses cuya licencia comenzará a partir de la terminación del descanso maternal en el momento que la mujer determine”.</p>
<p>37. INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLASTICAS C.C. 03000525011981</p>	<p>ARTÍCULO 35.7: “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa al inicio del periodo de descanso por maternidad”.</p>

<p>38. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES C.C. 03000145011982</p>	<p>ARTÍCULO 19.B: “La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de ciento veinticinco días en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos, así como a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumulárselos dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante 1 año con posterioridad al alumbramiento. La reducción puede disfrutarse, indistintamente, por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción en los mismos términos del párrafo anterior”.</p>
<p>39. LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD Y CONSUMO Y DIPUTACION PROVINCIAL DE ALICANTE C.C. 03002335011993</p>	<p>ARTÍCULO 18.12A: “La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de ciento veinticinco días, en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos, así como a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumulárselos dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante nueve meses con posterioridad al alumbramiento. La reducción puede disfrutarse, indistintamente, por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción”.</p>

<p>40. MARMOLES, PIEDRAS Y GRANITOS C.C. 03000915011982</p>	<p>No dice nada al respecto.</p>
<p>41. MAYORISTAS DE ALIMENTACION C.C. 03000325011982</p>	<p>ARTÍCULO 33.G: “Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. La trabajadora, por su voluntad, podrá acumular tantas horas como días de trabajo tenga reflejados en su planilla anual de trabajo, hasta que su hijo tenga 9 meses y tomarlos de forma continuada a continuación del permiso de maternidad. Los permisos derivados de la aplicación de la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, serán considerados a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo. Las licencias establecidas en este artículo serán extensivas a las parejas de hecho legalmente reconocidas, cuando así lo acrediten”.</p>
<p>42. ODONTOLOGOS Y ESTOMATOLOGOS C.C. 030043050125009</p>	<p>ARTÍCULO 21.I: “Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad”.</p>

<p>43. OFICINAS DE FARMACIA C.C. 03001185011984</p>	<p>No dice nada al respecto</p>
<p>44. OFICINAS Y DESPACHOS C.C. 03001005011983</p>	<p>ARTÍCULO 37.1: “Para la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos trabajen. La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.</p>
<p>45. PATRONATO DEL CONSERVATORIO PROFESIONAL Y BANDA MUNICIPAL DE MUSICA DEL AYUNTAMIENTO DE VILLENA C.C. 03100291012014</p>	<p>ARTÍCULO 23.G: “Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitarla sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas</p>

	completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
46. PATROANTO MUNICIPAL DE ESCUELAS INFANTILES DEL AYUNTAMIENTO DE ALICANTE C.C. 03001572011987	ARTÍCULO 36.F: “El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho a una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. Puede disfrutarse de forma acumulada. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple”.
47. PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBOLISTERIA C.C. 03000875011981	Artículo 10 reconoce el permiso de lactancia como una excedencia voluntaria.
48. RELLENO Y ADREZO DE ACEITUNAS C.C. 03004215012008	ARTÍCULO 38: “Por lactancia de un menor de nueve meses, una hora de ausencia dividida en dos fracciones de media hora cada una, o una reducción de la jornada en media hora. No se podrá disfrutar por ambos cónyuges simultáneamente. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular en días completos, cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo con la empresa”.

<p>49. SALAS DE BINGO C.C. 03001115011983</p>	<p>ARTÍCULO 21 BIS: “Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.</p>
<p>50. SECTOR ESTIBA DE ALICANTE C.C. 03002495011993</p>	<p>No dice nada al respecto</p>
<p>51. SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS, AYUNTAMIENTO DE ASPE C.C. 03100014012015</p>	<p>No dice nada al respecto</p>
<p>52. SUPERMERCADOS, AUTOSERVICIOS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION EN GENERAL C.C. 03000655011981</p>	<p>ARTÍCULO 17.8: “Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Podrán optar a media hora al inicio o al final de la jornada. Este permiso se podrá acumular a razón de una hora diaria a continuación del permiso por maternidad”.</p>
<p>53. TINRORERIAS, LAVANDERIAS Y LIMPIEZA DE ROPAS C.C. 03001095011982</p>	<p>No dice nada al respecto. El artículo 12.I establece que En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.</p>

<p>54. TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA C.C. 03000665011981</p>	<p>ARTÍCULO 36.G: “En caso de la mujer trabajadora con motivo del parto, se amplían las licencias prevenidas en la ley del Estatuto de los Trabajadores, entres medias horas para la lactancia”.</p>
<p>55. TRANSPORTES DE VIAJEROS C.C. 03000935011982</p>	<p>ARTÍCULO 38.F: “No dice nada al respecto. El resto de licencias se regulará por el artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores”.</p>

